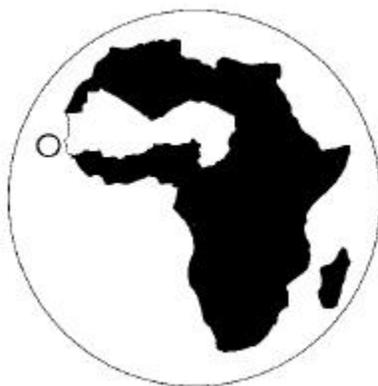


CILSS
Formation en Genre et Développement
Niamey, NIGER
16 au 27 Juillet 2001



RAPPORT D'EXECUTION
Septembre 2001

FINANCE PAR :
U.S. Agency for International Development
AOT-C-00-99-00264-00



ECRIT PAR:
Zéneb TOURE, CILSS
Dorothy LEROUX, MSI

INTRODUCTION

Le présent rapport rentre dans le cadre de l'exécution de la formation de Formateurs en Genre et Développement organisé conjointement entre le CILSS, The Mitchell Group (TMG) et l'USAID et exécutée par MSI.

La formation qui s'est tenue à Niamey du 16 au 26 juillet 2001 a été animée par deux formatrices : une formatrice internationale (Dorothy LEROUX) et une formatrice régionale (Zéneb TOURE).

Le renforcement des capacités des cadres et la prise en compte des groupes marginalisés constituent des enjeux majeurs pour le CILSS. La mise en place d'un pool de formateurs en genre au CILSS est la première étape d'un processus visant à mettre en place une politique genre sensible.

Le genre et développement est un cadre d'analyse et d'action qui prône un développement équitable et durable et conduit à l'accroissement du pouvoir des plus démunis. C'est un outil indispensable au CILSS dont l'action est l'élaboration de politiques et de programmes pour le développement des pays du Sahel, touchés par les phénomènes de la désertification et de la sécheresse.

I. OBJECTIFS DE LA FORMATION

Cette formation avait pour but de renforcer les capacités des cadres du CILSS sur l'Andragogie et le Genre et Développement.

Les objectifs opérationnels devraient permettre aux participants, à la fin de la formation de :

- Donner une définition de l'andragogie par rapport à celle de la pédagogie ;
- Décrire le cycle d'apprentissage par l'expérience mettant l'accent sur les étapes que le facilitateur doit suivre pour assurer une bonne application de l'expérience vécue ;
- Décrire les conditions préalables à l'apprentissage qu'il faut prévoir avant d'exécuter la formation ;
- Décrire toutes les étapes à suivre dans la mise en œuvre d'une formation ;
- Déterminer les besoins de formation selon la maîtrise des tâches du travail. Identifier les méthodes pour faire la détermination des besoins de formation des participants ;
- Etablir la liste des étapes nécessaires à l'exécution d'une tâche lorsque celle-ci nécessite une formation ;
- Définir par écrit un objectif éducationnel pour chaque étape de la formation ;

- Introduire les concepts clés liés au genre dans le développement ;
- Identifier les facteurs essentiels pour la planification et l'évaluation sensible au genre ;
- Donner de l'exposition à une variété d'outils et de méthodes pour les approches de genre aux programmes ;
- Identifier et appliquer les composantes de l'analyse des relations de genre afin d'élaborer des programmes plus efficaces qui sont compatibles avec les principes du programme du CILSS ; et
- Préparer les rôles pour la formation du site de Ouagadougou.

II. METHODES D'ANIMATION

La formation a été active et participative et basée sur l'expérience ; chaque séance a été animée par des méthodes appropriées.

L'approche participative a permis de susciter des débats constructifs à partir du vécu et des expériences des participants.

Les normes adoptés par consensus par les participants ont permis de développer une bonne dynamique de groupe.

III. CONTENU DE LA FORMATION

Le contenu de la formation a été réaménagé par les deux consultantes pour l'adapter au contexte du Sahel et au temps imparti à la formation. Ainsi, la formation a comporté 17 séances :

Séance 1 : L'apprentissage des adultes

La première séance devait permettre d'identifier les caractéristiques d'un bon formateur et les principes de l'apprentissage adulte afin de permettre aux participants de se faire une idée humaniste de l'apprentissage.

Séance 2 : Les modes d'apprentissage

Les participants devraient, à partir de cette séance être en mesure d'identifier le mode d'apprentissage par lequel ils préfèrent acquérir des connaissances.

Séance 3: Le cadre de la formation

Cette séance a été la porte d'entrée des séances sur le Genre et Développement ; elle avait pour but de situer les participants sur le cheminement de la formation et servir de repère pour le déroulement de la formation.

Séance 4 : Identifier les questions de genre dans le développement

Elle avait pour but de reconnaître l'existence des questions de genre dans le développement.

Séance 5 : Les origines sociales du genre

Le sujet devrait permettre aux participants de reconnaître la construction sociale du genre.

Il ressort que dans le contexte du Sahel, les attitudes et les comportements des gens varient en fonction du sexe. Les événements pour un garçon sont plus importants que pour la fille (ampleur du baptême, argent investi, rites d'initiation).

La synthèse a montré que genre est différent de sexe : les rôles de genre sont socialement construits, dynamiques ; ils changent avec le temps au sein d'une même culture et diffèrent dans l'espace d'une culture à une autre.

Séance 6 : L'apprentissage par l'expérience

Cette séance fait la synthèse des séances sur la formation des adultes par le cycle d'apprentissage de l'adulte.

Séance 7 : FED ET GED

La séance a abordé l'évolution historique de la prise en compte des femmes dans le développement. L'animation s'est fait avec les éléments apportés par la consultante régionale.

L'objectif de la séance était de comprendre l'évolution historique des approches femmes et développement (FED) et leurs programmes et l'approche Genre et développement (GED).

Séance 8 : Respect

La séance sur le respect avait pour objet de montrer le lien entre le genre et le respect.

Séance 9 : Les techniques de formation

Il s'agissait de voir les différentes techniques de formation et les méthodes pour combiner les différentes techniques.

Séance 10 : Les concepts clés du genre

Les concepts clés ou fondements du genre ont été introduit pour renforcer la base théorique des participants sur l'approche. Se sont : la différence entre sexe et genre, l'égalité /équité, et le pouvoir.

Séance 11 : L'analyse du genre et ses outils d'analyse

Cette séance représente la partie méthodologique du cadre de la formation ; elle permet d'appliquer l'approche. Les outils suivants adaptés à l'analyse du genre au Sahel ont été présentés:

- Division du travail
- Types de travail
- Accès, contrôle des ressources et bénéfiques
- Facteurs d'influence
- Besoins Pratiques de Genre (BPG) et Besoins Stratégiques de Genre (BSG)
- Participation

Séance 12 : Conception d'une séance de formation

La séance devrait permettre aux participants d'établir un plan de séance en se fondant sur des critères d'expérience d'apprentissage structuré.

Séance 13 : Pratiquer l'analyse du genre

L'objectif était d'appliquer les outils d'analyse du genre par une étude de cas adapté au Sahel et jointe en annexe.

Séance 14 : Composante Fondamentale 2 : Division du Travail par genre

La séance identifie les diverses tâches quotidiennes des femmes et des hommes et les différentes valeurs placées sur le travail des femmes et sur celui des hommes.

Séance 15 : Le genre et la fonction de direction

La séance examine dans la perspective du genre, la fonction de direction, les styles de direction et le pouvoir.

Séance 16 : Genre et analyse institutionnelle

Le genre et changement institutionnel préparé et introduit par la consultante régionale a permis de faire une analyse diagnostique rapide du CILSS sur la question du genre et de dégager ses forces et faiblesses. A la fin, les participants ont demandé que cette analyse serve de base d'élaboration de la stratégie.

Séance 17 : Simulation

Elle avait pour objet de permettre aux participants de s'entraîner en tant que nouveaux formateurs sur les séances à présenter à Ouagadougou.

IV. RESULTATS OBTENUS

1. Des séances retenues

Les séances ont fait l'objet d'un travail préalable entre l'équipe de formation. Un premier travail a consisté à faire un choix sur les séances à retenir, compte tenu du volume de travail et le temps insuffisant imparti à la formation.

- Concernant la formation des adultes, la plupart des séances ont suivi le guide de formateur.
- Pour les séances sur le genre, la consultante régionale a introduit de modifications et apporté des compléments ci-joints en annexe.

2. De la cohérence entre les attentes des participants et les objectifs de l'atelier

Les attentes des participants se résument comme suit :

- Acquérir et / ou renforcer les connaissances en genre et développement et sur l'apprentissage des adultes ;
- Pouvoir se servir de l'approche genre dans la vie courante et en famille ;
- Maîtriser les outils d'analyse et pratiquer l'analyse genre ;
- Avoir une formation pratique qui débouche sur la mise en place d'un Network Genre au CILSS ; et
- Avoir des éléments de la stratégie.

Il ressort que les attentes des participants sont pris en compte dans les objectifs de la formation dans l'ensemble.

3. Des participants

Les participants au nombre de sept venaient tous du système CILSS avec une personne du Secrétariat Exécutif, l'Experte « Femme et développement », deux personnes de L'INSAH / BAMAKO, trois personnes de AGRHYMET/NIAMEY et le Représentant de TMG auprès de AGRHYMET (financé par l'USAID).

Trois des participants étaient déjà formateurs et les quatre autres avaient déjà dispensé une fois des formations.

Le niveau de participation était appréciable, caractérisé par la motivation et l'engouement de tous.

4. Des séances sur la formation des adultes : l'Andragogie

Les méthodes très participatives ont impliqué les participants sur la conduite de certaines séances (séance sur le respect) en guise de cas pratiques ; elle a permis aux participants déjà formateurs de s'auto évaluer.

Les séances ont donné les résultats suivants :

Qu'est ce que l'apprentissage des adultes :

Il ressort que c'est un processus d'acquisition de connaissances, de partage d'expériences, d'enrichissement des connaissances, de savoir faire, de savoir être et de changement de comportements, d'attitudes, de valeurs.

La formation a fait ressortir la différence entre la formation des adultes et la formation scolaire

SCOLAIRE	ADULTE
Autoritaire	Participatif
Passivité	Volonté d'apprendre
Sans expérience	Partage des expériences
Pas d'échange	Sans pression
Sans satisfaction des besoins	Facilitation
Punition	Echange
Pas incitatif	Motivation
Sous pression	Susciter l'intérêt

L'attitude d'un bon Formateur :

- L'écoute
- La participation
- Maintient l'ambiance
- Toutes les idées sont valables
- Cherche à clarifier
- Parle à haute voix
- Regarde droit la personne qui parle

Les étapes de planification d'une formation

1. Formuler une idée claire
2. Chercher les fonds
3. Etablir un budget
4. Identifier et inviter les candidats
5. Etablir un calendrier
6. Réserver un lieu et finaliser les accords
7. Apprendre les besoins immédiats des stagiaires
8. Déterminer le contenu approprié pour un programme de formation
9. Planifier la séquence des séances
10. Assurer qu'il y a une variété de techniques et que chaque séance respecte le cycle d'apprentissage
11. Travailler en équipe pour définir en détail les séances et les rôles qui reviennent aux co-formateurs.

Malgré la présence de trois formateurs dans le groupe, les participants sont unanimes à reconnaître que les séances portant sur la formation des adultes a permis de renforcer les connaissances théoriques sur le savoir, le savoir faire et le savoir être d'un bon formateur et améliorer leurs pratiques antérieures.

5. Des concepts clés du genre

De l'approche genre et développement, on peut retenir que c'est une approche qui vise la transformation des relations entre les groupes sociaux en général et en particulier entre les hommes et les femmes afin qu'elles puissent participer au développement comme décideurs.

Le concept de genre est une construction culturelle et sociale liée : aux normes, à la tradition et à la culture, à la religion et varie d'une société à une autre.

Elle se fonde sur un certain nombres de concepts clés que sont :

- Sexe différent de genre
- Egalité/équité
- Le pouvoir

De l'approche GED, il ressort qu'elle prend en compte de manière plus large, toutes les formes de marginalisation.

Dans le contexte du Sahel, au-delà des rapports Homme/Femme, il existe d'autres niveaux de genre : Homme/homme, Femme/femme en fonction de plusieurs paramètres (classes d'âge, castes, flux migratoires, ..). Au Sahel, les problèmes de genre les plus cruciaux sont les rapports homme/femme qui sont presque général, et selon le contexte les rapports Agriculteurs/Éleveurs, Autochtones/Migrants, Nobles/Castes.

L'application de l'approche se fait à partir de l'analyse du genre :

L'analyse des relations de genre est une approche systémique pour évaluer et comprendre les différents impacts du développement sur les différents groupes sociaux à cause de leurs différents rôles de genre.

L'analyse du genre permet d'avoir une meilleure connaissance de la situation de base et de développer des stratégies et prendre des mesures en rapport avec les besoins des hommes et des femmes.

Les outils utilisés dans cette session sont :

- La division du travail selon le genre et les types de travail
- L'accès et le contrôle des ressources et bénéfices
- Les facteurs d'influence

Ces outils étant regroupés dans le cadre de Harvard :

- Les besoins pratiques et intérêts stratégiques
- La participation

L'accent a été mis sur les outils suivants, compte tenu de leur importance dans le contexte du Sahel :

- L'accès et le contrôle des ressources et bénéfices
- La participation

Ces deux outils ont été illustrés par des jeux de rôle et des images commentées.

Dans le contexte du Sahel caractérisé par une rareté des ressources, la concurrence s'exerce sur le peu de ressources existantes ; les groupes marginalisés notamment les femmes, les migrants, les éleveurs de certaines zones voient leur accès limité aux ressources et ceux qui ont accès ne les contrôlent pas.

Le genre et analyse institutionnelle

Elle a permis de faire le diagnostic sommaire en matière de genre du CILSS et tirer les forces et faiblesses. Il a été décidé d'utiliser cet outil pertinent à la formation de Ouagadougou pour introduire la séance sur la stratégie.

La séance 30 sur l'exercice pratique a clôturé cette session. La session de Ouagadougou a été planifiée et chaque nouveau formateur a exécuté des techniques de formation en réalisant la séance de formation qu'il a conçu. Les observations des autres collègues et des formatrices sur les points forts et points faibles ont permis aux nouveaux formateurs d'améliorer l'animation de leurs séances.

6. De l'implication et de la participation

L'implication des participants a commencé dès le début avec la prise en compte de leurs attentes.

L'élaboration du contrat d'apprentissage a permis de d'assurer un bon déroulement de la formation sur la base d'un contrat collectif.

L'atelier a connu le premier jour une phase d'imprégnation du thème par les participants ; cette période est marquée par le retour sur le vécu quotidien avec la séance sur les techniques de formation. Les participants ayant pour la plupart dispensé une formation.

La période de remise en cause au niveau individuel survient avec les séances sur le genre et développement. Les participants se trouvent confrontés à la prise de conscience des inégalités dans les rapports de genre ; certains pensent à une exagération, d'autres ressentent une révolte.

S'ensuit la période d'implication réelle et d'adhésion ; chaque participant se trouve changé, il réadapte sa vision pour devenir un allié du genre et se sent apte à l'utiliser dans son milieu de travail.

La méthode de l'œil et l'oreille a permis des moments de divertissements et de susciter l'attention et l'engagement de tous.

V. L'EVALUATION GENERALE DE LA FORMATION

Les résultats de l'évaluation générale montrent que les objectifs de la formation ont été totalement atteints avec un taux de satisfaction élevé sur le contenu théorique et les méthodes utilisées.

La qualité du contenu et les réponses données par les formatrices aux préoccupations des participants ont été relevées par la totalité des participants.

Certains ont suggéré que les formations à venir se fassent dans un lieu autre que le milieu de travail pour garantir une participation maximale.

Cependant, on peut relever que certains se sont plaints de l'insuffisance de temps de la formation pour mieux s'exercer à l'analyse genre pour la restitution à Ouagadougou.

L'Evaluation Ecrite

Les résultats des évaluations écrites pertinent à une réussite importante dans tous les domaines de l'atelier En ce qui concerne l'organisation du programme et sa mise-en-oeuvre, tous les participants ont exprimé unanimement leur satisfaction.

Quant aux objectifs, qui étaient double : former les formateurs et sensibiliser les cadres aux problématiques des genres, là encore, 100% étaient enthousiaste.

Pour les méthodologie participative, 90% ont coché le classement le plus fort.

Quant au contenu, d'une part sensible à la culture sahélienne, et d'autre part basé sur les principes de l'apprentissage des adultes, 90% des participants l'ont trouvé enrichissant et complet.

90% ont signalé que les compétences de l'équipe de formatrices étaient excellentes.

Pour ce qui regarde la pertinence de l'atelier en relation avec le travail des participants, 95% ont coché le classement le plus fort.

Autres remarques qualitatives sur l'ensemble de l'atelier : Quelques-uns des participants se plaignaient (légèrement) du manque de temps par rapport à l'importance de l'atelier. Ils auraient voulu disposer d'un délai plus longue pour bien lire et étudier la lecture complémentaire qui se trouvait dans leurs cahiers.

En outre, ils ont cité les points suivants :

« Les formatrices ont été collégiales »... »...que le lieu de formation ne soit pas le lieu de travail »...(trop de distractions)... »Je recommande cet atelier au personnel des différents programmes des autres pays du CILSS »... aux ministres, ONGs, etc., parce que c'est tout un système social qu'un doit revoir »... « Malgré la fatigue des longues journées, j'ai pu capter des nouveaux atouts »... « Les consultantes ont fait un travail d'adaptation extraordinaire et bien en

harmonie ... »... »J'ai beaucoup appris sur le genre – un sujet j'admets que je ne connaissais pas du tout »... »J'aime la formation...vous m'avez inspiré... »

VI. DES ACTIONS POUR L'AVENIR

La formation de formateurs a permis de disposer au sein du CILSS d'expertises sur le genre.

Pour l'avenir immédiat, les nouveaux formateurs devront :

- Former tous les cadres de tout le système CILSS ;
- Constituer les personnes ressources pour la finalisation de la stratégie genre du CILSS ; et
- Assurer le suivi et la mise en œuvre de la stratégie dans les programmes et la politique du CILSS.

Annexes

ANNEXE 1

EXERCICES

I. EXERCICE SUR LES OUTILS

Exercice 1

Montez un sketch de 3 minutes démontrant l'accès ou le manque d'accès à l'un des points suivants :

- ✓ *La terre*
- ✓ *L'information*
- ✓ *Le crédit*
- ✓ *La vulgarisation*
- ✓ *La participation politique*
- ✓ *La formation.*

Exercice 2

Discuter de la vie quotidienne d'une femme et d'un homme dans un village de votre pays :

- ✓ En *commençant* par la première activité de la journée, faites la liste des tâches accomplies par chacun d'eux du lever au coucher du soleil ;
- ✓ Indiquer les durées.

Exercice 3

Synthèse d'application des outils

Pour la mise en œuvre du cadre stratégique de sécurité alimentaire durable dans une perspective de lutte contre la pauvreté, le CILSS a négocié et obtenu des bailleurs de fonds le financement des Coordinations Nationales du REFESA en appui aux organisations de base. Au Burkina Faso, pour l'exécution de ce projet, il a été dégagé le principe que des prêts soient mis individuellement à la disposition des tisseuses de pagnes dans une communauté rurale.

Le prêt leur permettrait d'acheter le matériel en plus grande quantité et à bas prix et d'accroître leur productivité et leurs revenus.

Dans bien des cas, les responsabilités familiales et agricoles de ces femmes ne leur ont pas laissé suffisamment de temps pour augmenter leur production. D'autres ont pu difficilement repayer leur prêt à cause des pressions familiales pour utiliser l'argent à d'autres fins.

Celles qui ont pu produire davantage de pagnes ont dû malgré tout les vendre à des intermédiaires locaux, qui en ont obtenu un prix fort supérieur sur des marchés éloignés.

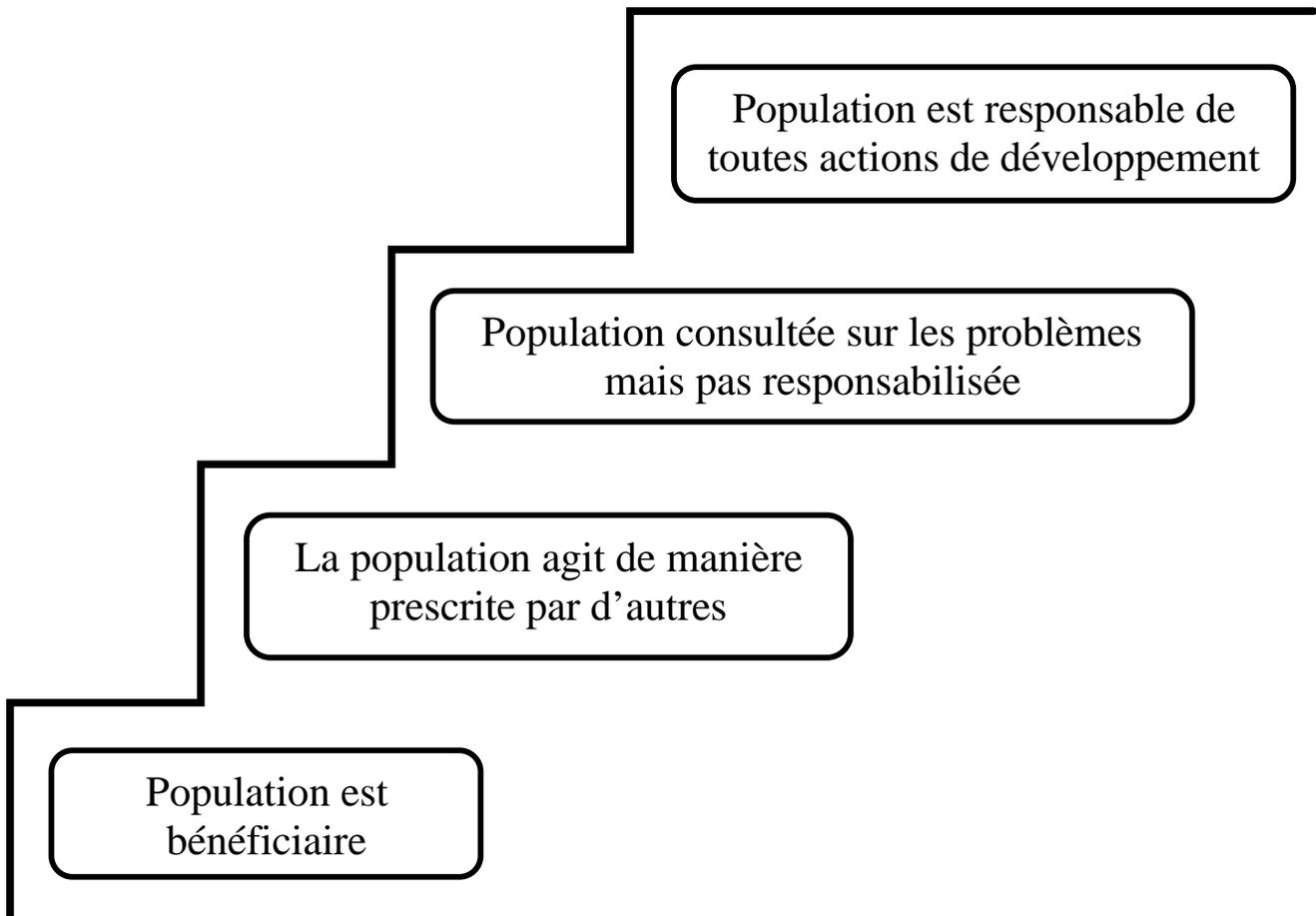
Répondez aux questions suivantes en utilisant :

- a) Les besoins pratiques et les intérêts stratégiques pour les questions 1 et 2
- b) Le niveau de participation pour les questions 3 et 4
- c) Les facteurs d'influence pour la question 5
- d) Les possibilités de changement pour la question 6.

Questions :

- 1) A quels besoins pratiques des femmes ce projet a voulu répondre ?
- 2) Le projet vise-t-il des intérêts stratégiques pour les femmes ? Lesquels ?
- 3) Quels sont les acteurs directs et indirects qui ont pris part à l'exécution du projet ?
- 4) Quel a été le niveau de participation de chacun d'eux ?
- 5) Quels sont les facteurs qui ont joué sur le projet ?
- 6) Pensez-vous qu'il y a des ouvertures pour un changement ? Donnez quelques éléments.

NIVEAU DE PARTICIPATION



L'analyse selon le cadre d'une organisation combine :

- Trois éléments cruciaux conditionnant le bon fonctionnement d'une institution :
 - Mission/mandat de l'organisation (les objectifs et les stratégies) ;
 - Structures organisationnelles (tâches, responsabilités et autorités, méthodes de travail, flux d'information, flux de la communication, etc....) ;
 - Ressources humaines (recrutement du personnel, évaluation de la performance, récompenses, motivation).

- Trois des cinq facteurs d'influence du Genre
 - Technique (organisation des ressources, techniques et financières) ;
 - Politique (répartition du pouvoir et des ressources, distribution des bénéficiaires) ;
 - Culturel (réseau de relations, valeurs, standards, conviction et interprétation des cadres).

La combinaison des trois éléments cruciaux de l'institution et des trois facteurs d'influence du Genre conduit à neuf ensembles. Chaque ensemble est divisé en éléments auxquels on attribue les valeurs suivantes sur la base de questions posées :

- 1 = Performance excellente ;
- 2 = Performance moyenne ;
- 3 = Performance faible.

La moyenne des points attribués à chaque ensemble constitue la Force ou la Faiblesse de cet ensemble suivant que le chiffre obtenu est proche de 3 ou plus faible par rapport à 3. Evidemment, la photo (situation) obtenue par ce processus ne donne que les grandes tendances.

II. EXERCICE SUR L'ANALYSE GENRE DU CILSS

On peut faire une analyse rapide des organisations en ce qui concerne leur sensibilité en genre en répondant aux questions ci-dessous. Classez chacune des questions et calculez une moyenne par ensemble. Donnez le chiffre 1 pour une performance excellente, le chiffre 2 pour une performance moyenne et le chiffre 3 pour une performance faible.

Ensemble 1 : Politique et Action

- ◆ Est-ce que la mission et le mandat du CILSS se basent sur une analyse solide du contexte, y compris les relations entre les hommes et les femmes ? De la prise en compte du genre en général et du rapport Homme-Femme ?
- ◆ Est-ce que le CILSS mène une politique nette, y compris une politique concernant le genre ?
- ◆ Est-ce que la politique concernant le genre dispose d'un plan d'action avec un calendrier (par exemple offrant l'occasion d'exécuter un suivi / évaluation) au sein du CILSS ?
- ◆ Est-ce que les ressources financières adéquates sont affectées à la mise en oeuvre de la politique concernant le genre ?
- ◆ Est-ce que le CILSS mène sa planification de suivi / évaluation et de stratégie d'une façon genre spécifique ?

- ◆ Est-ce que le produit au CILSS contribue au renforcement de la position et statuts des femmes et au changement des relations inégales entre les hommes et les femmes au niveau des groupes cibles ?

Ensemble 2 : Influence de la politique

- ◆ Est-ce que le Secrétariat Exécutif du CILSS assume la responsabilité du développement et de la mise en œuvre d'une politique dans le domaine de genre ?
- ◆ Est-ce que le Secrétariat Exécutif du CILSS encourage les consultations internes sur des sujets relatifs au développement et à la mise en œuvre d'une politique adéquate ?
- ◆ Est-ce qu' il existe de nombreuses interactions avec les utilisateurs, tels que bénéficiaires (femmes et hommes), groupes de pression / intérêts, chercheurs, consultants, réseaux de spécialistes en genre, hommes politiques, bailleurs de fonds, etc.?
- ◆ Est-ce que les opinions des utilisateurs et utilisatrices externes sont appréciées et prises au sérieux par la direction ?

Ensemble 3 : Culture organisationnelle

- ◆ Est-ce que d'après le personnel, genre correspond à l'image que le CILSS présente ?
- ◆ Est-ce que tout le monde se sent responsable de la politique en matière de genre ?
- ◆ Est-ce que les femmes et parmi les bénéficiaires sont d'avis que l'organisation est sensible aux préoccupations des femmes ?
- ◆ Est-ce que le CILSS agit conformément au comportement genre sensible, par exemple en terme du langage utilisé, de plaisanteries et commentaires, d'images et de matériels montrés, et de procédures de tracasseries sexuelles ?
- ◆ Est-ce que le CILSS jouit d'une réputation d'intégrité et de compétence quant aux aspects de genre ?

Ensemble 4 : Tâches et responsabilités

- ◆ Est-ce que les tâches et les responsabilités dans le domaine de genre sont bien définies ?
- ◆ Est-ce qu'il existe des mécanismes pour la coordination, la consultation et l'adaptation constante en genre entre les différentes parties de l'organisation, horizontalement et verticalement ?
- ◆ Est-ce qu'il existe de l'information pour faire le travail de façon adéquate ?
- ◆ Est-ce que le personnel ayant de l'expérience et de la responsabilité spécifiquement en genre occupent des places clés dans l'organisation ?

Ensemble 5 : Prise de décision

- ◆ Est-ce que les décisions sont prises sur la base d'exercices de suivi-évaluation, entre autres dans le domaine de genre ?
- ◆ Est-ce que le personnel y compris les spécialistes en genre participent au processus de prise de décision ?
- ◆ Est-ce que les décisions (dans le domaine de genre) sont prises à temps ?

- ◆ Est-ce que les conflits de travail sont résolus de façon adéquate, par exemple concernant des tracasseries sexuelles, concernant la résistance au genre ou des effets secondaires d'action affirmative ?

Ensemble 6 : Coopération et adaptation constante

- ◆ Est-ce que le CILSS favorise le travail en équipe, tout en impliquant les hommes et les femmes ?
- ◆ Est-ce que les cadres s'entraident à résoudre des problèmes et à identifier des tâches nouvelles dans le domaine de genre ?
- ◆ Est-ce que le CILSS favorise l'échange, la consolidation et d'autres formes d'interactions avec des organisations féminines et des organisations / instituts / personnes individuelles actifs dans le domaine du genre ?
- ◆ Est-ce que de nouvelles idées et pratiques innovatrices sont les bienvenues ? Est-ce qu'on y réfléchit et les incorpore dans des pratiques existantes ?

Ensemble 7 : Staff : personnel et expertise

- ◆ Est-ce que la direction s'engage à promouvoir la représentation féminine à tous les niveaux de l'organisation, y compris le conseil d'administration ?
- ◆ Est-ce que cet effort est traduit en des objectifs concrets et un calendrier ?
- ◆ Est-ce que le personnel, les nouveaux cadres ou le nouveau personnel ont été sélectionnés sur la base de la parité et de la capacité de s'occuper d'aspects genre de façon pratique ?
- ◆ Est-ce que les hommes et les femmes reçoivent le même salaire pour le même travail ?
- ◆ Est-ce que les descriptions de poste sont nettement définies (quant aux aspects de genre) ?
- ◆ Est-ce que les aspects de genre sont discutés au cours des interviews sur l'évaluation de la performance ?
- ◆ Est-ce qu'il existe une augmentation graduelle de l'expertise en matière de genre parmi les cadres, par exemple grâce à la formation ?

Ensemble 8: Liberté d'action

- ◆ Est-ce que le CILSS permet aux cadres, s'ils le souhaitent, de s'organiser en des groupements selon une partie de leur identité (par exemple, sexe, ethnie, religion, âge préférence sexuelle, capacité physique) ?
- ◆ Est-ce que le CILSS dispose d'une infrastructure adéquate pour permettre aux cadres féminins d'exécuter leur travail (par exemple en ce qui concerne l'ambiance de travail sans risques, les installations sanitaires, le transport, les heures de travail) ?
- ◆ Est-ce qu'une bonne performance a été récompensée, y compris dans le domaine de genre, par exemple en mettant des pratiques adéquates à la disposition d'autres personnes, à l'intérieur et à l'extérieur de l'organisation, ou en félicitant les cadres individuels de leur succès ?
- ◆ Est-ce que des possibilités intéressantes sont offertes aux hommes et aux femmes de suivre une carrière adéquate ?

Ensemble 9 : Attitude

- ◆ Est-ce que les cadres sont enthousiastes sur leur travail ?
- ◆ Est-ce que les cadres s'emploient pour mettre en oeuvre la politique concernant le «genre» ?
- ◆ Est-ce que les cadres sont ouverts à de nouvelles idées et à l'innovation et est-ce qu'ils sont disposés à changer les pratiques ?
- ◆ Est-ce que l'aspect de genre est pris au sérieux et discuté ouvertement par les hommes et les femmes ?
- ◆ Est-ce que les cadres individuels sont confrontés avec des expressions stéréotypes (par exemple « ces hommes genre-aveugles » ou « ces féministes ») ?

ANNEXE 2

AGENDA / FORMATION

LUNDI : LE 16 JUILLET

- 8h 30 Accueil des participants et invités
- 9h 00 **OUVERTURE**
Sensibilisation des participants
Introduction du Directeur Général
- 9h 30 **Pause café**
- 9h 30 **INTRODUCTIONS** : Formatrices et participants ; Badges ; Liste des participants
- 10h 15 **CALENDRIER/ AGENDA**
- 10h 30 **NORMES**
- 10h 45 **ATTENTES ET OBJECTIFS**
- 11h 15 Distribution des cahiers
- 11h 30 Séances : apprentissage des adultes
- 12h 30 - 14h 30 **DEJEUNER**
- 14h 30 - 18h 00 Apprentissage des adultes (suite)
Mode d'apprentissage
Apprentissage par expérience

REFLEXION (écrite)

MARDI, 17 JUILLET

- 8h 30 **ANNONCE PROGRAMME D'AUJOURD'HUI**
- 9h 00 **Séance : Introduction au Cadre de la formation**

Identification des questions de genre dans le développement

Les origines sociales du genre

Femmes et Développement (FED) et Genre et Développement (GED) : Les liens et les différences

12h 30-14h 30

DEJEUNER

14h 00-18h 00

Respect

Les Techniques de formation

REFLEXION

MERCREDI, 18 JUILLET

8h 30

ANNONCE PROGRAMME D'AUJOURD'HUI

9h 00

Séance : Comment planifier et mettre en œuvre une formation

- Étapes de planification
- Déterminer les objectifs
- Résumé de la conception d'une formation
- Exercice : Etude de cas

12h 30-14h 30

DEJEUNER

12h 30-17h 30

Composantes (suite)

REFLEXION

LUNDI, 23 JUILLET

8h 30

ANNONCE PROGRAMME D'AUJOURD'HUI

9h 00

Séance : Genre et la Direction (suite)

Genre et changement au sein de l'Institution

12h 30-14h 30

DEJEUNER

12h 30-17h 30

Genre et changement au sein de l'Institution (suite)

Yacine : Introduction à la stratégie (Genre au niveau Institutionnel)

REFLEXION

MARDI, 24 JUILLET

8h 30 **ANNONCE PROGRAMME D'AUJOURD'HUI**

9h 00 **PREPARATION : FORMATION A OUAGA**

- Créer calendrier (flip)
- Allocation des séances (formateurs/ assistants)
- Révision de chaque séance (ou trouver l'information)
- Révision du cycle de l'apprentissage

REVISION : COMMENT PLANIFIER UNE SEANCE

- Respect pour l'horaire (durée de la séance)
- Introduction de la séance : Nationale/ enchaînement
- Objectifs : mesurables, réalistes (« Ils seront capables de..., auront la capacité de... »)
- Décider sur les activités /techniques («expérience »c'est à dire jeu de rôles, brainstorming, travail en petits groupes, individuel, etc.).
Laisser le temps pour là préparation de chaque groupe

LES ROLES DES FACILITATRICES

REVISION DU GENRE : SUIVI PAR DISCUSSION OUVERTE

ELIRE UN LEADER DU GROUPE

DETERMINER DES TACHES ET DES RESPONSABLES

12h 30-14h 30

DEJEUNER

TRAVAIL INDIVIDUEL ET EN PAIRES : PREPARATION DES SEANCES POUR LA PRESENTATION MERCREDI

MERCREDI, 25 JUILLET

8h 30 **ANNONCE PROGRAMME D'AUJOURD'HUI**

9h 00 La pratique et l'observation (Critique constructive)

12h 30-13h 30

DEJEUNER

13h 30-17h 00 La pratique et l'observation (suite)

JEUDI, 26 JUILLET

8h 30 **ANNONCE PROGRAMME D'AUJOURD'HUI**

9h 00 **STRATEGIE**

12h 30-14h 30 ***DEJEUNER***

14H 30 **STRATEGIE**

14H 30 **EVALUATION**

16H 00 **CERTIFICATS**

17H 00 **CLOTURE**

VENDREDI, 27 JUILLET

Départ pour Ouagadougou à 10h.

ANNEXE 3

LISTE DE SEANCES POUR LA FORMATION GENRE ET DEVELOPPEMENT DE OUAGA (du 30 juillet au 3 août 2001)

Séance 1 : ORIGINES SOCIALES DU GENRE

Séance 2 : EVOLUTION HISTORIQUE : FETD A GED

Séance 3 : CONCEPT CLES DU GED

- Égalité/ équité
- Sexe et groupe
- Pouvoir et genre

Séance 4 : ANALYSE DES RELATIONS DU GENRE

Séance 5 : OUTILS D'ANALYSE OU COMPOSANTES D'ANALYSE DU GENRE

- Division du travail et type du travail
- Accès et contrôle des ressources et bénéfices
- Facteurs d'influence (PESTE)
- Outil d'évaluation de Harvard
- Besoins pratiques et intérêts stratégiques (conditions et situation)
- Participation

Séance 6 : PRATIQUER L'ANALYSE DU GENRE

Séance 7 : ANALYSE DU GENRE DANS L'INSTITUTION

Séance 8 : PLAN D'ACTION

Séance 9 : STRATEGIE

ANNEXE 4

TEAM PLANNING MEETING DU 13 ET 14 JUILLET A NIAMEY

L'équipe : Dorothy LEROUX, Consultante MSI, Washington DC (formateur)
 Yacine TOURE, CILLS
 Zéneb TOURE, Consultante en formation, Ouagadougou (Formateur)

Sujet : Répartition des taches en préparation pour la formation des formateurs

Nom :	Taches
Dorothy Leroux	Badges Les normes Calendrier du travail Agenda Distribution, explication des cahiers Réviser le guide formateur Préparer le guide pour les deux rapports
Zéneb Touré	Deux rapports sur les formations Introduction des participants/ Formatrices Circuler la liste des participants Brainstorming « les attentes » Présentation des objectifs
Dorothy Leroux et Zéneb Touré	allocution des séances à Ouagadougou aux participants (rôles et taches) Les «hand-outs » et « transparences » Préparation des «flips » Préparation des séances entre formateurs Évaluation journalière Vérifier si le matériel est au point Enchaînement national des séances
Yacine Touré	L'ouverture : Rationale pour la formation Sensibilisation des participants sur leurs rôles Introduction du Directeur Général Logistique Séance dédiée à la « stratégie » éventuelle Collecte des composantes pour la « stratégie » Planifier les « pauses » Préparer la salle de formation
Dorothy, Zéneb et Yacine	Rencontre journalière Communication continue Sélection de modules Synthétiser les objectifs Maintenir une ambiance participative Modifier les séances d'après les besoins des participants Faire la transition Niamey Ouagadougou

ANNEXE 5

LISTE DES PARTICIPANTS

Nom et Prénoms	Structure et fonction	Adresse complète
KONATE Mamadou Kani	CERPOD/INSAH-Chargé de Programme Genre, Famille et Développement	BP 1530- Bamako Tél. ☎ (223) 22 47 06 Fax (223) 22 78 31 Email : mkonate@cerpod.insah.lm
AMBE Tanifum	AGRHYMET	BP 10348 TMG/USAID Niamey- Niger Email: aid-tmg@intnet.ne
DIARRA Boua	AGRHYMET/PMF- Formateur	BP 12625 Niamey- Niger Tél. (227) 73 21 81 Fax (227) 73 22 37 Email : bdiarra@sahel.agrhymet.ne
DJIBO Hamidou	AGRHYMET/PMF- Formateur	BP 12625 Niamey- Niger Tél. (227) 73 21 81 Fax (227) 73 22 37 Email : hdjibo@sahel.agrhymet.ne
LY Samba	INSAH- Chef Unité Opérationnelle Développement des Capacités	BP 1530- Bamako Tél ☎ (223) 23 40 67 Fax (223) 22 59 80 Email : sly@agrosoc.insah.ml
DIOP-TOURE Yacine	Experte CILSS Femme/Développement	03 BP 7049 Ouagadougou 03 Tél. (226) 31 26 40 Fax (226) 31 19 82 Email : padlos@fasonet.bf yacinet@hotmail.com
LABO Moussa	PMI/CRA	BP 11011 Niamey – Niger Tél. (227) 73 31 16 Email : labo@sahel.agrhymet.ne
FACILITATRICES		
LEROUX Dorothy	Consultante, Management Systems International (MSI)	600 Water Street, SW, Washington DC 20024 Tél: (202) 484-7170
TOURE Zéneb	Coordinatrice d'ACFED SAHEL	06 BP 9336 Ouagadougou 06 Tél. (226) 36 25 83 Cél. (226) 80 31 81 Email : acfed@fasonet.bf